

Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников  
Общероссийского Профсоюза образования

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева

«16 апреля 2024»



Заместитель  С.А. Лапочкина

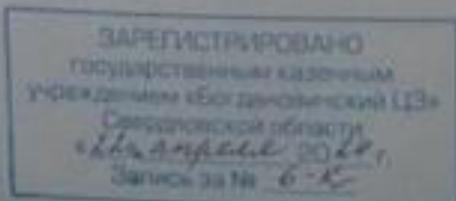
«16 апреля 2024»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 28  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по социально-личностному развитию  
воспитанников

на 16.04.2024 – 15.04.2027 годы

Утвержден на общем собрании работников  
МДОУ детский сад № 28,  
протокол № 2 от «16» апреля 2024 года



## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	9
Раздел 5. Охрана труда и здоровья	16
Раздел 6. Гарантии деятельности профсоюзной организации	19
Раздел 7. Социальные гарантии	20
Раздел 8. Разрешение трудовых споров	23
Раздел 9. Заключительные положения	23
Приложения к коллективному договору	
Приложение 1. Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии	24
Приложение 2. План повышения квалификации педагогических работников на 2024 -2027 годы	25
Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ детский сад № 28	27
Приложение 4. График сменности МДОУ детский сад № 28	42
Приложение 5. Перечень должностей работников, МДОУ детский сад № 28 которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенный размер оплаты труда занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	44
Приложение 6. Положение «О об оплате труда МДОУ детский сад № 28»	45
Приложение 7. Положение «О размерах компенсационных выплат к минимальным окладам (ставкам заработной платы) МДОУ детский сад № 28	79
Приложение 8. Положение о стимулирующих выплатах МДОУ детский сад № 28	83
Приложение 9. Положение об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации МДОУ детский сад № 28 Общероссийского Профсоюза образования	88
Приложение 10. Положение о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход МДОУ детский сад № 28	90
Приложение 11. Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности работников МДОУ детский сад № 28, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности	96
Приложение 12. Положение о системе наставничества педагогических работников в МДОУ детский сад № 28	100
Приложение 13. Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию	104
Приложение 14. Соглашение Администрации и профсоюзной организации МДОУ детский сад № 28 о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2024 год	106
Приложение 15. Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами	108
Приложение 16. Положение Об оценке эффективности деятельности работников МДОУ детский сад № 28	116
Приложение 17. Форма расчетного листа МДОУ детский сад № 28	138

## Раздел 1. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников в лице его представителя – заведующего Лапочкиной Светланы Алексеевны (далее – Работодатель);

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Берсеновой Галины Александровны, (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования ГО Богданович, Управлением образования муниципального образования ГО Богданович и районной (городской) организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключен на срок с 16.04.2024 – 15.04.2027 года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 Трудовой Кодекс Российской Федерации далее ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.6.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

### **1.8. Работодатель обязуется:**

**1.8.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.8.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

### **1.9. Стороны договорились:**

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

**2.1.8.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Приложении № 1).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом

Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

**2.1.13.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 2), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.1.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.2.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.3.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

**2.1.4.** При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста;
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.4. Работники обязуются:**

**2.4.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3) и графика сменности (Приложение № 4).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**3.1.4.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.5.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с председателем профсоюза МДОУ детский сад № 28 (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**3.1.6.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**3.1.7.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.8.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

**3.1.9.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу - воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям, перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации)

**3.1.10.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

**3.1.11.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 5).

**3.1.12.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 5) по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.13.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

**3.1.14.** Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и ст. 263.1. «Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности» Трудового Кодекса Российской Федерации:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

**3.1.15.** Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

**3.1.16.** Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации

от 31.07.2020 г. № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования", - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

### **3.2. Стороны договорились:**

#### **3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:**

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 4);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- на бракосочетание самого работника – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- по уходу за больными родственниками по медицинским показаниям-до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудового Кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

(отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

**3.2.3.** Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное оборудованное помещение.

**3.2.4.** Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда МДОУ детский сад № 28 (Приложение № 6), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение о размерах компенсационных выплат к минимальным окладам (ставкам заработной платы) работникам МДОУ детский сад № 28 (Приложение № 7).

О распределении стимулирующих и премиальных выплат работникам МДОУ детский сад № 28 (Приложение № 8).

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 9).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 10).

Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности работников образовательной организации, по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности (Приложение № 11).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), аттестационной комиссии, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

Все Положения, являются приложениями к коллективному договору.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**4.1.3.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

МДОУ детский сад № 28 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 13.10.2023 № 1755 «О внесении изменений и дополнений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович, утвержденное постановлением главы городского округа Богданович от 15.12.2021 № 1653» и 01.02.2024 № 207 «Об индексации заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования городского округа Богданович в 2024 году».

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного

самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.6.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**4.1.7.** Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности на 25%. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области».

**4.1.8.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.9.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.10.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.11.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**4.1.12.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

**4.1.13.** Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 12).

**4.1.14.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.15.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

**4.1.18.** Работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

## **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**4.2.3.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

**4.2.4.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.5.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.6.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.7.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.8.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**4.2.9.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 13).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается

повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 13.

**4.2.10.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников нахождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения

срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.11.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**4.2.12.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

**4.4.24.** Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в положении об оплате труда работников.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**4.4.25.** Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

## Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

### 5.1 Работодатель обязуется:

**5.1.1** Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.2.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**5.1.3.** Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 14).

**5.1.4.** Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н “Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда”).

**5.1.5.** Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом МДОУ детский сад № 28 контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**5.1.6.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.7.** Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.8.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

**5.1.9.** Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному Приказ Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. № 1122н “Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок”

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.10.** Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

**5.1.11.** Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

**5.1.12.** Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5;

- доплату к окладу по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5.

Устанавливать в Положении об оплате труда конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней, продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.1.13.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

**5.1.14.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 15.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

**5.1.15.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 15.

**5.1.16.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**5.1.17.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

**5.1.18.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок.

**5.1.19.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**5.1.20.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

**5.1.21.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**5.1.22.** Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

**5.1.23.** Соблюдать основные принципы обеспечения безопасности труда работникам МДОУ детский сад № 28 в соответствии с Федеральным законом от 2 июля 2021 г. N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

## **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

**5.2.7.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санаторий-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

**6.2.2.** Проводить мероприятия по формированию у работников здорового образа жизни и здорового питания.

**6.2.3.** Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счёт средств организации.

**6.2.4.** Совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧСПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

### **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

**6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации МДОУ детский сад № 28).

**7.1.2.** Предоставлять профсоюзному комитету информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

**7.1.5.** Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации МДОУ детский сад № 28 бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику в МДОУ детский сад № 28.

**7.1.6.** Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом .

**7.1.8.** Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику МДОУ детский сад № 28, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

**7.1.9.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.10.** Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.11.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.12.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**7.2.3.** Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

**7.2.5.** Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.6.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.7.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 9. Заключительные положения.**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников МДОУ детский сад №28.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

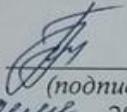
Приложение № 1  
к коллективному договору МДОУ детский сад № 28 на 2024-2027 годы

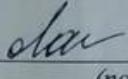
Согласовано:

Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:

Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«*В*» *апреля* 20*24*г.

 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)  
*Суров* 20*24*г.



**ПОРЯДОК**  
**согласования с выборным органом**  
**первичной профсоюзной организации**  
**локальных нормативных актов при их принятии**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

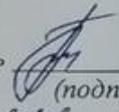
3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением выборного органа первичной профсоюзной организации, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает проведение консультаций.

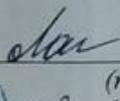
Приложение № 2  
к коллективному договору МДОУ детский сад № 28 на 2024-2027 годы

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«5 апреля 2024г.



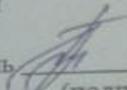
 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)  
2024г.

**План повышения квалификации педагогических работников  
на 2024 -2027 годы**

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1	Лапочкина С.А.	заведующий	высшее	первая	Декабрь 2023г.	Декабрь 2026г.
2	Демина О.Ю.	старший воспитатель	высшее	первая	Август 2023г.	Сентябрь 2026г.
3	Лобанов Д.Е.	Инструктор физической культуры	среднее-спец.	высшая	Сентябрь 2023г.	Сентябрь 2026г.
4	Левоненкова Ф.Н.	воспитатель	среднее-спец.	первая	Апрель 2023г.	Май 2026г.
5	Перескокова О.П.	воспитатель	среднее-спец.	высшая	Август 2023г.	Сентябрь 2026г.
6	Архипова С.М.	воспитатель	высшее	высшая	Август 2023г.	Сентябрь 2026г.
7	Кольцова Л.В.	воспитатель	высшее	высшая	Ноябрь 2022г.	Декабрь 2025г.
8	Лихачева Е.А.	воспитатель	высшее	первая	Ноябрь 2022г.	Декабрь 2025г.
9	Сухих Л.А.	воспитатель	среднее-спец.	первая	Август 2023г.	Сентябрь 2026г.
10	Пономарева Н.В.	воспитатель	среднее-спец.	первая	Апрель 2023г.	Май 2026г.
11	Бродягина А.А.	музыкальный руководитель	среднее-спец.	высшая	Май 2024г.	Май 2027г.
12	Берсенева Г.А.	Педагог психолог	высшее	первая	Октябрь 2024г.	Октябрь 2027 г.

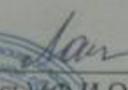
12	Берсенева Галина Александровна	Педагог-психолог	Высшее	Первая	Октябрь 2024г.	Октябрь 2027г.
----	--------------------------------	------------------	--------	--------	----------------	----------------

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«*18*» *апреля* 20*24*г.

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

20*24*г.



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
социально-личностному развитию воспитанников

В соответствии с требованиями ст. 189,190 Трудового Кодекса Российской Федерации  
в целях упорядочения работы МДОУ детский сад № 28 и укрепления трудовой дисциплины  
утверждены следующие Правила.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – «Правила») регламентируют внутренний трудовой распорядок муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников (далее по тексту – МДОУ детский сад № 28): порядок приема и увольнения работников; права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, время отдыха, меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы, тесно связанные с регулированием трудовых отношений в МДОУ детский сад № 28.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укреплять трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности и эффективности труда в МДОУ детский сад № 28.

1.3. Правила распространяются на всех лиц, заключивших трудовой договор с МДОУ детский сад № 28 и являются обязательными для применения и соблюдения.

1.4. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил внутреннего

распорядка, решаются администрацией ДООУ в пределах предоставленных ей прав и полномочий, а в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, совместно или по согласованию с общим собранием работников МДОУ детский сад № 28.

**1.5.** Правила вступают в силу со дня их утверждения заведующим МДОУ детский сад № 28.

**1.6.** Правила прекращает свое действие в связи:

- с утверждением новой редакции Правил;
- с изменением законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые и иные, тесно связанные с ними отношения;
- отменой (признанием утратившими силу).

**1.7.** В настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель» - МДОУ детский сад № 28

«Руководство» - заведующий МДОУ детский сад № 28

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации; «Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами,

Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, производственных (по профессии) инструкциях.

## **2. Порядок приема и перевода**

**2.1.** Прием на работу осуществляется по следующим правилам:

**2.1.1.** Лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или лицо поступает на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие административное наказание, за потребление наркотических средств или психотропных

веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

**2.1.2.** Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Исключение составляют случаи, когда лицо впервые поступает на работу. В этом случае трудовую книжку оформляет МДОУ детский сад № 28 в электронном варианте.

**2.1.3.** На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях, производственных (по профессии) инструкциях, квалификационных характеристиках требованиям.

**2.1.4.** Работодатель вправе для проверки соответствия Работника поручаемой работе установить испытание на срок до 3 месяцев (для всех Работников) или до 6 месяцев (для заместителя руководителя). Продолжительность испытательного срока зависит от должности (профессии), на которую принимается Работник. Порядок проведения испытания и установления его результатов определяется трудовым договором

**2.1.5.** С принимаемым на работу заключается трудовой договор, составляемый в письменной форме, один экземпляр которого передается под роспись Работнику, другой - хранится у Работодателя.

**2.1.6.** В МДОУ детский сад № 28 принято:

- заключение трудовых договоров на неопределенный срок (бессрочных трудовых договоров);

- заключение с отдельными категориями Работников трудовых договоров на определенный срок (срочных трудовых договоров).

**2.1.7.** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

**2.1.8.** Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором, Работодатель:

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, несоблюдении настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- вносит запись о приеме на работу в трудовую книжку, либо в электронный вариант трудовой книжки, а для впервые поступающего на работу заводит трудовую книжку в электронном варианте и готовит документы, необходимые для оформления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

**2.2.1.** Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции Работника), производится по следующим правилам:

- а) Работодатель за 2 месяца до перевода в письменной форме уведомляет Работника о переводе;

- б) при согласии Работника (в письменной форме) перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

- в) при отказе Работника на продолжение работы в новых условиях Работодатель в письменной форме предлагает ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы –

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

г) при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.2.2.** Перевод по медицинскому заключению, устанавливающему, что Работник нуждается в предоставлении другой работы, производится по следующим правилам:

а) Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

б) при согласии Работника перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника от перевода или отсутствии соответствующей работы трудовой договор с Работником прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.2.3.** Перемещение Работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Работодателя в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора, не является переводом и не требует согласия Работника.

**2.2.4.** Временный перевод Работника (на срок до 1 месяца) на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе производится по следующим правилам:

а) целью временного перевода является:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- предотвращение несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

- замещение отсутствующего работника;

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо только при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

### **3. Прекращение трудового договора**

**3.1.** Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**3.2.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, предупредив Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

- за 3 дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

- за 2 недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

**3.3.** В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права или трудового договора, трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

**3.4.** До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на

его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

**3.5.** По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

**3.6.** Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

**3.7. При увольнении:**

**3.7.1. Работник:**

- возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;

- получает от Работодателя перечень документов (их заверенных копий или выписок), необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы;

**3.7.2. Работодатель:**

- вносит соответствующие записи в трудовую (электронную) книжку Работника и передает затребованные Работником документы, связанные с работой;

- производит окончательный расчет;

- предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **4. Основные права и обязанности Работников**

**4.1. Работник имеет право на:**

- обеспечение условий работы, соответствующих государственным стандартам организации и безопасности труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- защиту своих персональных данных;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым и гражданским законодательством;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- заключение трудовых договоров с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства при соблюдении условий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- иные действия и блага, предусмотренные трудовым законодательством.

#### **4.2. Работник обязан:**

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором;

- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором, должностными инструкциями, производственными (по профессии) инструкциями;

- добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;

- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Руководства, не противоречащие трудовому законодательству;

- соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время;

- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;

- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;

- не разглашать коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;

- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории учреждения;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Руководству;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными

нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать администрацию детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

**4.3.** За полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимают все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ним.

## **5. Основные права и обязанности администрации**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящими Правилами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа Работников;
- требовать от Работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и Работников;
- требовать от Работников соблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими Правилами;
- принимать локальные нормативные акты;
- по заявлению Работника разрешать ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

### **5.2. Работодатель обязан:**

#### **5.2.1. В области организации труда:**

- предоставить Работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;
- правильно организовать труд Работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены);
- обеспечить Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда

#### **5.2.2. В области охраны труда:**

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) в случае медицинских противопоказаний;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном Федеральными законами;

- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию по условиям труда, информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

### **5.3. Работодатель также обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечить защиту персональных данных Работников;

- своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;

- освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время;

### **5.4. Руководство добровольно принимает на себя обязательства:**

- справедливо применять меры поощрения к отличившимся Работникам и дисциплинарного взыскания к Работникам, нарушающим дисциплину труда;

- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

- строить взаимоотношения с Работниками на основе уважение к правам, индивидуальности и ценности каждого Работника путем его поощрения;

- способствовать созданию здоровой творческой и морально-психологической обстановки, заинтересованности Работников в успехе работы организации в целом;

- внимательно относиться к нуждам и просьбам Работников;

- проводить мероприятия, направленные на повышение эффективности труда, заинтересованности Работников в развитии организации, к укреплению стабильного положению и устойчивой финансовой деятельности;

## **6. Рабочее время и время отдыха**

**6.1.** В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, для сотрудников МДОУ детский сад № 28 устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. График работы сотрудников учреждения утверждается работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

**6.2.** Нерабочими праздничными днями для работников МДОУ детский сад № 28 являются дни в соответствии со ст. 112 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

**6.3.** Администрация детского сада организует учет рабочего времени и его использования всех работников детского сада.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу. В течение рабочего времени дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 Трудового Кодекса).

**6.4.** Работа в ночное время допускается в исключительных случаях. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производятся в соответствии со ст. 96, 149, 154, 259, 264 и 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.5.** Привлечение к работе в праздничные и выходные дни, их оплата и предоставление соответствующих компенсаций производятся в порядке, предусмотренном ст. 112, 113, 149, 153, 259, 264 и 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.6.** Для отдельных Работников (сторожей) Работодатель имеет право установить режим гибкого рабочего времени (скользящий график). При этом в трудовом договоре с каждым Работником определяется время его обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющего календарное время, в течение которого он должен отработать установленную для него норму рабочих часов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

**6.7. Работник отстраняется от работы в случае:**

- появления на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- если выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**6.8. Работодатель предоставляет Работникам следующие виды отпусков:**

- основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- работникам, ведущих педагогическую деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";
- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, не зависимо от их количества, предоставляют ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

**6.9.** Предоставление отпусков осуществляется по графику отпусков, являющемуся обязательным для Работников и Работодателя, а также на основании письменных заявлений Работников.

**6.10.** О времени начала ежегодного отпуска Работники извещаются не позднее, чем за 2 недели.

**6.11.** Перенос отпуска и отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**7. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения**

**7.1.** Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу

за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП).

**7.2.** На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (Приложение № 1 к правилам внутреннего распорядка).

**7.3.** Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

## **8. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обеспечения**

**8.1.** Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации.

**8.2.** Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

**8.3.** Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

**8.4.** Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

**8.5.** Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

**8.6.** Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3 Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

**8.7.** При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

**8.8.** При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

## **9. Особенности работы педагогических работников прошедших аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»**

**9.1.** Педагогические работники, прошедшие аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», выполняет установленные дополнительные обязанности согласно Положению № 12, не входящие в должностные обязанности наряду с основной работой, в свое рабочее время.

## **10. Оплата труда**

**10.1.** Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**10.2.** Заработная плата выплачивается в денежной форме каждые полмесяца:

- 20 числа, 5 числа каждого месяца путем зачисления на банковские карты

**10.3.** Порядок оплаты труда конкретизируется в Трудовом договоре, с каждым Работником в отдельности.

## **11. Поощрения за успехи в работе**

**11.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- выдача премии.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

**11.2.** Поощрения объявляются приказом по организации, доводятся до сведения Работников и заносятся в личные карточки Работников.

**11.3.** Порядок применения мер поощрения определен Положением об оплате труда, премировании, материальном и моральном стимулировании Работников.

**11.4.** За выдающиеся достижения в труде Руководство может представить Работников к государственным наградам Российской Федерации.

## **12. Ответственность Работника**

**12.1.** Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

**12.2.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

**12.3.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**12.4.** Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к Работникам согласно соответствующим статьям Трудового кодекса Российской Федерации, а именно:

а) за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81);

б) за однократное грубое нарушение Работником своих трудовых обязанностей:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п. 6 ст. 81);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81);

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п. 6 ст. 81);

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г» п. 6 ст. 81);

- нарушение Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81);

в) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п. 7 ст. 81);

г) представление Работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

**12.5.** До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**12.6.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**12.7.** Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

**12.8.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**12.9.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не

будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

**12.10.** Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

**12.11.** Привлечение к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о материальной ответственности, заключаемыми с установленными законодательством категориями работников, а также ст. 232—233, 238—250 Трудового кодекса Российской Федерации.

**12.12.** В случае совершения Работником при выполнении трудовых обязанностей проступков, содержащих признаки административных правонарушений или уголовных преступлений, Работодатель обращается с заявлением в государственные органы (контрольно-надзорные органы, суд) о привлечении Работника к административной и уголовной ответственности.

### **13. Ответственность Работодателя**

**13.1.** Работодатель в силу норм Трудового кодекса Российской Федерации несет следующую ответственность:

а) за невыплату Работнику заработка, не полученного в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 234 Трудового Кодекса Российской Федерации);

б) за причинение ущерба имуществу Работника в порядке и размерах, предусмотренных ст. 235 Трудового Кодекса Российской Федерации;

в) за задержку выплаты заработной платы в порядке и размерах, предусмотренных ст. 236 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**13.2.** За нарушение законодательства о труде и охране труда Работодатель и Руководство привлекаются к административной ответственности в порядке и размерах, предусмотренных Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

**13.3.** За нарушение трудового законодательства, содержащего признаки уголовного преступления, Руководство привлекается к уголовной ответственности в порядке и размерах, установленных Уголовным кодексом Российской Федерации и Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации.

**13.4.** Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон.

### **14. Заключительные положения**

**14.1.** Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Руководством в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно с представителями (представительным органом) Работников.

**14.2.** Настоящие Правила вывешиваются для Работников на информационном стенде.

**14.3.** Настоящие Правила являются обязательными для Работников и Работодателя.

**14.4.** Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.

**14.5.** При разработке настоящих Правил учтено мнение председателя Первичной Профсоюзной организации.

Приложение № 1  
к правилам внутреннего распорядка

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Заведующий \_\_\_\_\_ С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### ГРАФИК РАБОТЫ

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
в период отсутствия учащихся в МДОУ детский сад № 28  
в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации  
образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-  
эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям  
на рабочую неделю с « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность	Начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения				
			«_» _____ Понедельник	«_» _____ Вторник	«_» _____ Среда	«_» _____ Четверг	«_» _____ Пятница

Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.

Согласны:

\_\_\_\_\_  
(подпись, дата, фамилия)

\_\_\_\_\_  
(подпись, дата, фамилия)

Мнение учтено

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Берсенева Г.А.  
(подпись, ФИО)

Приложение № 4  
к коллективному договору МДОУ детский сад № 28 на 2024-2027 годы

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель \_\_\_\_\_ Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024 г.



\_\_\_\_\_ С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

2024 г.

### ГРАФИК СМЕННОСТИ

сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по социально-личностному развитию воспитанников

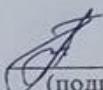
№	Должность	Время работы	Время перерыва на обед
1	Заведующий	8.00-16.12	12.00-13.00
2	Главный бухгалтер	8.00-16.12	12.00-13.00
3	Старший воспитатель на 1 ставки	8.00-16.12	12.00-13.00
4	Воспитатель на 1 ставки (общеразвивающие группы) 1 смена 2 смена	7.30-14.50 11.40-18.00	Вместе с детьми
5	Музыкальный руководитель 1,25 ставки - 1 смена	8.00-16.00 12.00-18.00	12.00-13.00
6	Инструктор по физической культуре 0,50 ставки – 1 смена - 2 смена	8.00-11.00 14.30-17.30	
7	Помощник воспитателя на группе, младший воспитатель на группе	08.00-14.00 15.00-16.12	14.00-15.00
8	Помощник воспитателя на группе, младший воспитатель на 1 младшей группе	08.00-13.00 15.00-17.12	13.00-15.00
9	Педагог – психолог 0,50 ставки – 1 смена - 2 смена	8.00-11.36 13.26-17.00	11.36-12.36
10	Учитель-логопед 1 ставки – 1 смена - 2 смена	8.00-11.36 13.26-17.00	11.36-12-36

11	Оператор стиральных машин	8.00-16.12	12.00-13.00
12	Заведующий хозяйством	8.00-16.12	12.00-13.00
13	Повар 1 смена Повар 2 смена	6.00-13.42 09.30-17.12	10.00-10.30 14.00-14.30
14	Уборщик территории 1 ст Уборщик территории 0,75ст	8.00-17.00 8.00-15.00	12.00-14.00 12.00-14.00
15	Сторож 1 смена Сторож 2 смена Сторож 3 смена 0,30	18.00-03.20 18.00-03.20 03.20-06.00	на рабочем месте 21.00-22.20 21.00-22.20
16	Кухонный рабочий 0,5 ст.	8.00-11.40	
17	Кастелянша 0,5 ст.	8.00-11.36	
18	Калькулятор 0,25 ст.	8.00-09.48	
19	Делопроизводитель	8.00-11.36	
20	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00-12.00	

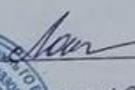
Приложение № 5  
к коллективному договору МДОУ детский сад № 28 на 2024-2027 годы

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«16» апреля 2024г.



 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)  
2024г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,  
МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 28  
КОТОРЫМ ПРЕДУСМОТРЕНО ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА И ПОВЫШЕННЫЙ  
РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)  
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Профессия	Вредные условия труда (класс)	Повышенный размер оплаты труда (%)	Дополнительный оплачиваемый отпуск (календарные дни)
Повар	3.2	4	7
Уборщик территории	3.1	4	-

**Основание:**

1. В соответствии со ст. 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
2. Результаты СОУТ мест МДОУ детский сад № 28 от 11.12.2023год

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель \_\_\_\_\_ Г.А. Берсенева

(подпись) (Ф.И.О.)

«№» \_\_\_\_\_ 2024г.



\_\_\_\_\_ С.А. Лалочкина

(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ

### Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников «Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников» (далее – МДОУ детский сад № 28).

1.2. Заработная плата работников МДОУ детский сад № 28 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в муниципальных образовательных учреждениях системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается на основе настоящего положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МДОУ детский сад № 28 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.4.** Фонд оплаты труда работников МДОУ детский сад № 28 утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и объема лимитов бюджетных обязательств. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

**1.5.** Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МДОУ детский сад № 28, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.6.** Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии оплаты за 1 час, установленным локально-нормативным актом МДОУ детский сад № 28 в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

**1.7.** Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

**1.8.** Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.9.** На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70% фонда оплаты труда учреждения.

**1.10.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

**1.11.** Штатное расписание разрабатывается МДОУ детский сад № 28 согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности, приведенными в

приложениях № 1, 8 к настоящему Положению и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

**1.12.** Должности работников, включаемые в штатное расписание МДОУ детский сад № 28, должны определяться в соответствии с Уставом муниципального образовательного учреждения и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## **Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1.** Оплата труда работников МДОУ детский сад № 28 устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства о Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

**2.2.** При определении размера оплаты труда работников МДОУ детский сад № 28 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений или профессиональных стандартов;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

### **2.3. Изменение оплаты труда работников МДОУ детский сад № 28 производится:**

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

6) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

**2.4.** При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**2.5.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников МДОУ детский сад № 28 на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### **2.6. Руководитель МДОУ детский сад № 28:**

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

**2.7.** Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**2.8.** Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**2.9.** Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МДОУ детский сад № 28**

**3.1.** Оплата труда работников МДОУ детский сад № 28 включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

**3.2.** МДОУ детский сад № 28 в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.3.** Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

**3.4.** Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**3.5.** Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

**3.6.** Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями,

внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

**3.7.** Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

**3.8.** Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25% работникам образовательных учреждений, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении, расположенных в сельской местности, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

**3.9.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**3.10.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**3.11.** В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

**3.12.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МДОУ детский сад № 28, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**3.13.** Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда в приложении № 2 к настоящему Положению.

**3.14.** С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**3.15.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МДОУ детский сад № 28, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008

№ 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**3.16.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда, и постановлением главы ГО Богданович от 01.02.2024 № 207 «Об индексации заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования городского округа Богданович в 2024 году». При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации городского округа Богданович, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Богданович, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области. в приложении № 3 к настоящему Положению.

**3.17.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**3.18.** Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 9.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложению № 9).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 9.

**3.19.** За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - на 0,25%;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - на 0,20%;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - на 0,10%;
- работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 0,20% (сроком на два года).

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**3.20.** Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер доплат устанавливается в коллективном договоре и (или) положении об оплате труда организации.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**3.21.** С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ**

**3.21.** Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

**3.22.** Размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда.

**3.23.** С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

**3.24.** Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

**3.25.** Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда в приложении № 5 настоящего Положения.

**3.26.** С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

**4.1.** Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МДОУ детский сад № 28 устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

**4.2.** Оплата труда руководителя МДОУ детский сад № 28, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

**4.3.** Среднемесячный уровень заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Богданович не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

**4.4.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений в сфере образования установлен главой городского округа Богданович в кратности от 1 до 4.

**4.5.** Соотношение средней заработной платы руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МДОУ детский сад № 28 (без учета заработной платы соответствующих главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**4.6.** В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13) размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются как произведение установленного оклада (должностного оклада) в приложении № 4 к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

**4.7.** Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Дошкольное учреждение	1,8	1,7	1,6	1,5

**4.8.** Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной в приложении № 6 к настоящему Положению и исходя из следующей суммы баллов:

п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Дошкольное учреждение	свыше 410	от 251 до 410	от 136 до 250	до 135

**4.9.** Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» в соответствии с пунктом 4.12 настоящего положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящего работника контингент обучающихся определяется:

– по дошкольному образовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года;

За руководителем образовательного учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательной организации – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителя образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

**4.10.** Должностной оклад главного бухгалтера МДОУ детский сад № 28 устанавливается на 25% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения с учетом повышения, предусмотренного пунктом 4.8 и без учета его повышения.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

**4.11.** Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя образовательного учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель образовательной организации предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» согласно приложению № 7 настоящего Положения.

Оценка эффективности деятельности МДОУ детский сад № 28 осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия

дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

**4.12.** Главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

**4.13.** Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах главному бухгалтеру муниципальной организации принимается руководителем муниципальной организации.

## **Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**5.1.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.2.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МДОУ детский сад № 28 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

**5.3.** Для работников МДОУ детский сад № 28 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

**5.4.** Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.

**5.5.** При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу во вредных условиях труда и поднятие тяжести - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**5.6.** Всем работникам МДОУ детский сад № 28 выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для

которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

**5.7.** Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

**5.8.** Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**5.9.** Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

**5.10.** Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

**5.11.** К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МДОУ детский сад № 28, утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**5.12.** Работникам образовательной организации за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 20% - за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с

ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации;

2) 20% - за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные специальные (коррекционные) группы, группы компенсирующего обучения для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Конкретный перечень работников муниципальной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации;

3) 20% - руководителям и специалистам муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;

4) 10% – руководителям творческих лабораторий дошкольных образовательных;

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

**5.13.** Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**5.14.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**6.1.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МДОУ детский сад № 28 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждениям на оплату труда работников.

**6.2.** Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в МДОУ детский сад № 28 показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

**6.3.** Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

**6.4.** Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**6.5.** Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

**6.6.** К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

**6.7.** К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

**6.8.** К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

**6.9.** Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

**6.10.** К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

**6.11.** В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерство просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

**6.12.** Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №  
28 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

### **ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

**которым устанавливается повышенный на 25% размер оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы за работу в муниципальном автономном дошкольном  
образовательном учреждении детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию  
воспитанников, расположенного в сельской местности городского округа Богданович**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: младший воспитатель.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений: заведующий хозяйством.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): делопроизводитель.

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО  
ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28  
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ  
ВОСПИТАННИКОВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  
работников образования»)

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	11 220
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 777

Приложение № 3  
к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №  
28 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ  
РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н  
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей  
работников образования»)

При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципальной образовательной организации городского округа Богданович, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются администрацией городского округа Богданович, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, согласно порядку, установленному Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Квалификационная категория, %	Новый размер должностного оклада, ставки с квалификационной категорией, рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10%	14 788,40
		20%	16 132,80
		25%	16 805,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10%	15 987,40
		20%	17 440,80
		25%	18 167,50
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	10%	16 309,70
		20%	17 792,40
		25%	18 533,75
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	10%	16 522,00
		20%	18 024,00
		25%	18 775,00

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 28  
общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С  
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-  
ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ**

(Приказ Минтруда РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта  
«Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с  
ограниченными возможностями здоровья»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор	11 219
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	12 139
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик (энергетик)	14 949
Должность руководителей образовательных организаций		Размер должностного оклада, рублей
Директор дошкольной образовательной организации		27 508

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №  
28 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С  
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-  
ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ**

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации  
от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп  
общеотраслевых профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	11 216
	Кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	11 661
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 888
	Повар 4-5 разряда	12 360

Приложение № 6  
к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад № 28  
общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С  
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-  
ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	2
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	За каждого педагогического работника	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		Дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3	Количество групп в дошкольной организации	Из расчета за группу	10
4	Наличие воспитанников, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением	За каждого воспитанника	0,5
5	Наличие в образовательной организации общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) дошкольных образовательных учреждений)	За каждого воспитанника, получающего образовательную услугу	0,5
6	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольной образовательной организации	За каждую группу с круглосуточным пребыванием воспитанников	15
7	Участие в грантовых конкурсах	За каждый вид	30
8	Творческая лаборатория, осуществление инновационной деятельности	За каждый вид	15

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного

учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с

приоритетным осуществлением деятельности по социально-

личностному развитию воспитанников

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД № 28 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ РАЗВИТИЮ ВОСПИТАННИКОВ**

№ п/п	Составляющая показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
1	Качество дошкольного образования				
2	Развитие программ общеразвивающего дополнительного образования для детей дошкольного возраста	Наличие не менее 5 программ по 5 направлениям	Наличие до 5 программ по 3 направлениям	Наличие менее 3 программ	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
3	Обеспечение выполнения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования к условиям реализации основной образовательной программы	Полное наличие условий в соответствии с требованиями ФГОС	Несоответствие условий требованиям ФГОС		
		10 баллов	0 баллов		
4	Кадровое обеспечение: укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями	Полная укомплектованность кадров в соответствии со штатным	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием до 80%	Укомплектованность кадрами в соответствии со штатным расписанием менее	

		расписанием		80%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Профессиональное развитие педагогов. Участие в профессиональных конкурсах и выставках	Участие и лауреатство (победа)	Участие	Не участвуют	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
6	Организация и проведение на базе дошкольной образовательной организации семинаров, совещаний, конференций, встреч, презентаций и т.п.	Организация форм с позитивной обратной связью	Организация форм	Пассивность	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
7	Наличие и продуктивность реализации программы развития дошкольного образовательного учреждения	Программы развития соответствуют актуальным направлениям Программы РФ	Программы развития частично соответствуют направлениям Программы РФ	Не соответствуют Программе РФ	
		10	5	0	
8	Аккредитация и лицензирование				
9	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием ОО к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		

		учреждения		
		25 баллов	- 25 баллов	
10	Доля аттестованных педагогических работников от числа педагогических работников, подлежащих аттестации в текущем году	100%	Менее 100%	
		10 баллов	0 баллов	
11	Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах муниципального уровня и выше	Наличие участников	Отсутствие участников	
		5 баллов за каждого участника	0 баллов	
12	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы	Отсутствие адаптированных программ	
		10 баллов	0 баллов	
13	Физическое и психическое здоровье воспитанников			
14	Отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательного учреждения в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности	Отсутствие случаев травматизма за прошлый учебный год	Наличие 1 случая травматизма за прошлый учебный год	Наличие 2 и более случаев травматизма
		10 баллов	0 баллов	«-» 10 баллов за каждый случай

15	Здоровье сберегающая организация образовательной деятельности	Положительная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом	Отрицательная динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом		
		10 баллов	0 баллов		
16	Создание условий для выявления и развития способностей воспитанников				
16	Количество воспитанников, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спортивных мероприятиях муниципального уровня	15% и более от общего числа воспитанников	От 5 - 15% от общего числа воспитанников	Менее 5% от общего числа воспитанников	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
17	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах	10 баллов за одно мероприятие			
18	Наличие и успешная реализация образовательной организацией социального проекта муниципальной значимости (или совместно с фондами, предприятиями и организациями)	10 баллов за каждый проект			
19	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Программы имеются на всех ступенях образования, и они преемственны	Имеются единичные разрозненные программы	Программ не имеется	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
20	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, ГТО)	Не менее 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием	От 15 - 25% воспитанников, занятых дополнительным образованием	Менее 15% воспитанников, занятых дополнительным образованием	

		физкультурной направленности	физкультурной направленности	физкультурной направленности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
21	Организация досуговой занятости на базе дошкольной образовательной организации, в том числе в спортивных секциях, творческих студиях, кружках технического творчества	Процент охвата более 20 от численности учащихся	Процент охвата до 20 от численности учащихся	Процент охвата менее 10 от численности учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
22	Результаты управленческой деятельности				
23	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	
			(1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2)	2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
24	Наличие и своевременная актуализация сайта,	Полное соответствие	Несоответствие и (или) несвоевременная		

	соответствующего требованиям действующего законодательства	и актуальность	актуализация		
		10 баллов	0 баллов		
25	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности учредителю	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1 факт несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	2 и более факта несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
26	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей), воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	Наличие обоснованных жалоб		
		10 баллов	0 баллов		
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
27	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
28	Экономия топливно-энергетических ресурсов (0,97% к уровню прошлого года)	Фактические данные по расходу ТЭР - не более 0,97% к уровню прошлого года	Фактические данные по расходу ТЭР - более 0,97% к уровню прошлого года		
		15 баллов	0 баллов		
29	Выполнение показателей муниципального	Выполнение	Выполнение	Выполнение	

	задания (эффективность выполнения муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	показателей (количественных и качественных) не менее 97%	показателей (количественных и качественных) не менее 85%	показателей (количественных и качественных) менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
30	Мониторинг оплаты за содержание ребенка в дошкольной образовательной организации	Задолженность по родительской плате не более 100 руб. на воспитанника	Наличие задолженности по родительской плате более 100 руб. на воспитанника		
		10 баллов	0 баллов		
32	Обеспечение развития образовательной организации				
33	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2-4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проектов	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
34	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 200 руб. и выше на 1 воспитанника в месяц	Привлечено от 100 до 200 руб. в месяц на 1 воспитанника	Привлечено менее 100 руб. в месяц на 1 воспитанника	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
35	Инициирование и проведение в системе образования городского округа Богданович научно-практических конференций, круглых столов по актуальным темам для образования	10 баллов за каждую конференцию по сетевому принципу			
36	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	

	уровня				
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	
37	Участие педагогов образовательного учреждения в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		15 баллов за каждый конкурс	10 баллов за каждый конкурс	5 баллов за каждый конкурс	
38	Усложнение структуры образовательного учреждения за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, консультационные пункты, служба раннего сопровождения и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в ОО			
39	Итого:				



12	Швея	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
Дополнительное образование														
1	Педагог дополнительного образования	Из расчета 1 ставка в ДОУ являющимся центром развития ребенка или ДОУ с приоритетным осуществлением деятельности с численностью от 120 воспитанников, занимающихся по программа дополнительного образования												

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в дошкольных образовательных учреждениях в зависимости от количества воспитанников, посещающих ДОУ						Примечание
		до 60 воспитанников	от 61 до 90 воспитанников	от 91 до 120 воспитанников	от 121 до 150 воспитанников	от 151 до 180 воспитанников	от 180 и выше воспитанников	
		Работники пищеблока						
1	Повар	1,5	2	2	2	2	3	
2	Кухонный рабочий	0,5	0,5	1	1	1	2	
3	Калькулятор	0,25	0,25	0,5	0,5	0,5	0,5	
ИТОГО:		2,25	2,75	3,5	4,0	5,25	10,5	

Приложение № 9  
к положению об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад №  
28 общеразвивающего вида с приоритетным  
осуществлением деятельности по социально-  
личностному развитию воспитанников

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, по которым совпадают должностные обязанности,**  
**учебные программы, профили работы и устанавливаются**  
**повышение окладов, ставок заработной платы**  
**за квалификационную категорию**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
<b>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре;</b> педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»);

	преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
<b>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</b>	Руководитель физического воспитания
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

---

Согласовано:

Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:

Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель

*[Подпись]*  
«*В*» апреля 2024г.

Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)



С.А. Лапочкина

(подпись) (Ф.И.О.)

2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «О размерах компенсационных выплат к минимальным окладам (ставкам заработной платы) работникам МДОУ детский сад № 28»

#### 1. Общие положения.

1.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением «Об оплате труда сотрудникам МДОУ детский сад № 28»

1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения всех категорий, при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.3. Настоящее положение определяет перечень компенсационных выплат работникам образовательного учреждения всех категорий.

1.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

#### 2. Перечень выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения:

##### 2.1 Педагогические работники

2.1.1. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах:

- за индивидуальную работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ИПРА, разработка и реализация индивидуальных адаптированных программ) – 20%
- за возрастные особенности воспитанников:  
от 1 года до 3 лет – 13 %

от 3 до 5 лет – 11 %

от 5 до 8 лет – 10 %

- за работу общественного инспектора по охране прав детства – 10%

- уполномоченному по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям – 10%

- за проведение мероприятий по профилактике дорожного травматизма - 15%

- уполномоченному по охране труда - 15%

- уполномоченному по пожарной безопасности – 10%

- за кружковую работу (при наличии образовательной программы) – 15%

- за работу в творческой группе и/или методическом объединении, мастерскими, лабораториями в учреждении: руководство – 10%, участие – 5%

- экспериментальная деятельность – 10%

- за работу по программам повышенного уровня, авторским программам – 10%

- проведение занятий на открытом воздухе – 10%

- за оздоровительную работу с детьми – 20 %

- за информационный обмен (сайт ДОУ) - 10%

- микро методкабинеты – 10 %

- узкие специалисты (старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования) – (0,1-0,2).

## **2.2. Заведующий хозяйством**

**2.2.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах:

- за расширенную зону – 10 - 20%

- за погрузочно-разгрузочные работы вручную – 10%

- за дополнительные виды работ (за уборка овощного цеха) – 10%

- реализация программы ХАССП – 10%

- за работу с программой «Меркурий» - 10%

- за выполнение функций координатора (председателю профсоюзного комитета) – до 50 % размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам организаций. Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящими выборного профсоюзного органа.

А – количество сотрудников в организации (человек);

Х – % количества сотрудников состоящих в профсоюзной организации от общего количества сотрудников в детском саду (%);

В – количество членов в профсоюзной организации (человек);

У – % для оплаты от должностного оклада председателя первичной профсоюзной организации;

$$\frac{100 \% - X}{A} \quad \frac{50 \% - Y}{100 \% - X \%}$$

%                      %

A                      B

## **2.3. Делопроизводитель**

**2.3.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за работу по природопользованию, экологическая среда – 10 %

- ответственный за медосмотр сотрудников, за ведение военного учета – 10%

- ежемесячная передача сведений в Центр занятости населения – 10%

## **2.4. Бухгалтер**

**2.4.1** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за работу контрактного управляющего – 10%

## **2.5. Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)**

**2.5.1** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за оздоровительную работу с детьми – до 20 %
- за расширенную зону – 10 - 20%
- за интенсивность труда – до 10%

## **2.6. Повар**

**2.6.1** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за вредные условия труда – 4%
- за расширенную зону – 10 - 20%
- интенсивность труда - до 20 %

## **2.7. Калькулятор**

**2.7.1** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за расширенную зону – 10 - 20%

## **2.8. Оператор стиральных машин**

**2.8.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за стирку вручную – 4%
- за расширенную зону – 10 - 20%

## **2.9. Кастелянша**

**2.9.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за расширенную зону – 10 – 20%

## **2.10. Сторож**

**2.10.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за расширенную зону – 10 - 20%
- за работу в ночное время – 35 %

## **2.11. Кухонный рабочий**

- за расширенную зону – 10 - 20%

## **2.12. Рабочий по комплексному обслуживанию здания**

- за расширенную зону – 10 - 20%

## **2.13. Уборщик территории (дворник)**

**2.13.1.** Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах

- за вредные условия труда – 4%
- за поднятие тяжести – 4%
- за расширенную зону – 10 - 20%

## **3. Заключительное положение**

**3.1.** Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплаты определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации.

**3.2.** Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации.

---

**3.3.** Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей расширении зоны обслуживания и совместительстве. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель

Г.А. Берсенева

(подпись) (Ф.И.О.)

«№» апреля 2024г.



С.А. Лапочкина

(подпись) (Ф.И.О.)

«№» апреля 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### «О распределении стимулирующих и премиальных выплат работникам МДОУ детский сад № 28

#### 1. Общие положения.

1.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением «Об оплате труда работников МДОУ детский сад № 28».

1.2 Настоящее Положение о стимулировании работников МДОУ детский сад № 28, далее по тексту организация, утверждается руководителем организации по согласованию с председателем профсоюзной организации.

1.3. В течение срока действия данного Положения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: председателем профсоюзной организации.

1.4 Стимулирование работников осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, утвержденных на соответствующий финансовый год.

#### 2. Условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2.1 Выплаты стимулирующего характера нацелены на стимулирование работников за качественные результаты труда, поощрений за выполненную работу.

2.2 Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда

работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (рейтинговые листы).

2.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

2.5. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

2.6. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

2.7. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

**Коэффициент за стаж педагогической работы** устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы							
	до 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25	от 25 до 30	от 30 - 35	от 35 и более лет
Размеры коэффициентов	0,05	0,10	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством -за общий стаж работы в сфере образования (для непедагогических работников)

**Коэффициент за стаж работы (для непедагогических работников)**

Показатели	Стаж работы							
	до 3 лет	от 3 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25	от 25 до 30	от 30 - 35	от 35 и более лет
Размеры коэффициентов	0,05	0,10	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4

\* **Коэффициент за ученую степень** устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

- наличие грамот разных уровней.

**Коэффициент за получение почетных грамот** (за работу в сфере образования) устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Грамота РФ	Грамота Свердловской области
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

**2.5.** В целях поощрения сотрудников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДООУ применяется единовременное премирование работников ДООУ:

- при объявлении благодарности Министерство просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерство просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;
- в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- в связи с проведением работ по косметическому ремонту;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) в размере  $\frac{1}{2}$  оклада;
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

**2.8.** Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

## **1. Создание и работа комиссии по распределению стимулирующих выплат.**

**3.1.** Показатели (критерии) устанавливаются отдельно для каждой должности и утверждаются руководителем учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета и представителем работников организации.

**3.2.** Для распределения стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия. При оценке деятельности педагогических работников, комиссия численностью не более 5 человек, в состав которой входят: педагоги, председатель профсоюзного комитета. При оценке деятельности не педагогических работников комиссия численностью не менее 3 человек, в состав которой входят: заведующая хозяйством, возглавляющая работу комиссии, председатель профсоюзного комитета, работники учреждения.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает (ежемесячно, ежеквартально, раз в полугодие, раз в год) для оценки результатов труда по критериям (показателям). Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются по решению комиссии по стимулированию учреждения, что обеспечивает демократический, государственно-общественный характер управления, совместно с профсоюзным комитетом.

**3.3.** Периодичность осуществления стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения. Выплаты могут осуществляться единовременно, ежемесячно, ежеквартально, ежегодно. При определении результативности работы сотрудников комиссия по стимулированию обязательно учитывает результаты самооценки работника.

**3.4.** Результаты самооценки работника рассматриваются комиссией по стимулированию.

**3.5** Комиссия может оспорить результаты самооценки работника по отдельным или всем показателям (критериям).

**3.6.** Каждый работник учреждения должен быть ознакомлен под роспись с результатами оценки собственной профессиональной деятельности.

**3.7.** Если работник не согласен с результатами оценки своей профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, он предпринимает действия, предусмотренные в п. 3.5 настоящего положения.

**3.8** Работа комиссии по стимулированию завершается составлением протокола по результатам работы работников учреждения, в который заносится итоговое количество баллов по каждому работнику. Руководитель образовательного учреждения издает приказ на основании протокола комиссии.

**3.9.** Комиссия подсчитывает количество набранных баллов каждым работником отдельно и общее количество баллов набранных работниками учреждения.

**3.10.** Денежный вес, стоимость (в рублях) каждого балла определяется путём деления суммы средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, на общую сумму баллов всех работников.

$$Z = S/K$$

Где:

*Z* - стоимость одного балла

*S* - сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера. *K* – общее количество набранных работниками баллов

**3.11.** Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период стоимость одного балла (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

$$SI = Z * KI$$

Где:

*SI* - суммы выплат стимулирующего характера конкретному работнику. *KI* - количество баллов, установленных конкретному работнику.

#### **4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.**

**4.1.** Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются пропорционально набранным баллам, согласно разработанным критериям, утвержденные протоколом комиссии и приказом руководителя учреждения.

**4.2.** Иные выплаты и премии работникам выплачиваются по приказу руководителя Учреждения.

**4.3.** Стимулирующие выплаты и премии выплачиваются как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, единовременно.

**4.4.** При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, заведующая МДОУ № 28 вправе приостановить выплату стимулирующих выплат (уменьшить или прекратить их выплату, учитывая мнение представителей Комиссии по стимулирующим выплатам.

---

## **5. Апелляция работников образовательного учреждения к комиссии по стимулированию и порядок внесения изменений в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.**

**5.1.** С момента заполнения и представления оценочного листа комиссией работнику, последний в течение 5 дней вправе подать, а комиссия обязана принять и рассмотреть обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

**5.2.** Обоснование для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением нормативных правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов результатов самооценки работника по отдельным или всем показателям (критериям);
- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции работника.

**5.3.** Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

**5.4.** Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенных ошибочного оценивания.

**5.5.** В случае несогласия работника с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, обосновав свою точку зрения на его заседании.

**5.6.** Комиссия по трудовым спорам может инициировать дополнительное расследование по результатам дополнительной проверки результатов профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

**5.7.** Комиссия по трудовым спорам может внести изменения в итоговый оценочный лист результативности работников образовательного учреждения в следующих случаях:

- а) установив премирование работников по дополнительным критериям (показателям), связанным с результатами работы с добавлением дополнительных баллов;
- б) установив премирование работников за ярко выраженные проявления профессионализма, высокие результаты работы на основании обоснованного решение других органов самоуправления образовательного учреждения (Родительского комитета, Педагогического совета);
- в) признав доводы работника образовательного учреждения, подавшего апелляцию в комиссию по трудовым спорам обоснованными.

**5.8.** Премирование и стимулирование работников осуществляется только в пределах средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда.

---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель \_\_\_\_\_ Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.



\_\_\_\_\_ С.А. Лапочкина

(подпись) (Ф.И.О.)

2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации  
МДОУ детский сад № 28 Общероссийского Профсоюза образования

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза), Президиума городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и определяет порядок и размер оказания материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - члены Профсоюза).

1.2. Члены Профсоюза имеют право в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Устава Профсоюза получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых Президиумом городской организации Профсоюза.

### II. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

2.1. Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется:

- в связи пожарами, наводнениями и другими стихийными бедствиями;
- по случаю смерти близких родственников;
- в связи с платной хирургической операцией;
- в связи с дорогостоящим лечением.

Основанием для оказания материальной помощи членам Профсоюза является личное заявление, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи, а также профсоюзный стаж.

2.2. В зависимости от причины обращения за материальной помощью членами Профсоюза представляются следующие документы:

2.2.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами - справки, выданные органами местного самоуправления.

**2.2.2.** В случае смерти члена Профсоюза (члена семьи) – копия свидетельства о смерти и документ, подтверждающий родство (копия свидетельства о браке, рождении). При этом к членам семьи относятся родители, супруг(а), дети члена профсоюза,

**2.2.3.** При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения - выписка из решения профкома или ходатайство первичной профсоюзной организации, справка из медицинского учреждения об оплате услуг (при оплате медицинских услуг).

**2.3.** Оказание материальной помощи членам Профсоюза не должно носить регулярный характер.

**2.4.** Выплата материальной помощи конкретному лицу производится по платежным документам согласно порядку ведения кассовых операций в организации Профсоюза ГО Богданович.

### **III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

3.1. В соответствии с пунктом 31 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюзов за счет членских взносов, за исключением вознаграждений и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей.

3.2. Контроль за соблюдением установленного в организации Профсоюза порядка оказания материальной помощи членам Профсоюза осуществляется вышестоящими органами Профсоюза и контрольно-ревизионной комиссией, выбранной на отчетно-выборной конференции.

---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением  
деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского  
Профсоюза образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель \_\_\_\_\_ Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.



\_\_\_\_\_ С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход  
МДОУ детский сад № 28

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», Законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом Российской Федерации от 07.02.1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей», Законом Российской Федерации от 11.08.1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 г. № 706 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг», Уставом и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение имеет своей целью регламентировать финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в образовательном учреждении при использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также утвердить порядок использования финансовых средств внутри образовательного учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности.

1.3. Под приносящей доход деятельностью в настоящем Положении понимается экономическая, финансовая деятельность образовательного учреждения, не связанная с выполнением муниципального задания, финансируемого из бюджета Богдановичского муниципального района (с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем).

Приносящая доход деятельность может осуществляться образовательным учреждением постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано,

соответствует указанным целям и не противоречит действующему законодательству.

**1.4.** Доходы (внебюджетные средства) – денежные и иные материальные средства юридических или физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, переданные образовательному учреждению на основе добровольного волеизъявления или по договорам возмездного оказания услуг и другим гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**1.5.** Перечень платных услуг, в том числе дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых образовательным учреждением, и порядок их предоставления определяется Уставом образовательного учреждения и настоящим Положением.

**1.6.** Объем поступлений внебюджетных средств с указанием источников поступлений и направлениями использования этих средств определяются планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения и настоящим Положением.

## **1. Источники доходов**

**2.1.** К источникам доходов и видам экономической и финансовой деятельности образовательного учреждения, указанной в п. 1.3. настоящего Положения, относятся:

- добровольные пожертвования, целевые взносы юридических и (или) физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся;
- оказание платных дополнительных услуг, в том числе платных дополнительных образовательных услуг;
- средства, поступающие от арендаторов (субарендаторов) на возмещение эксплуатационных, коммунальных и других административно-хозяйственных услуг;
- средства, поступающие в виде грантов;
- иные источники, разрешенные законодательством.

**2.2.** Доход от добровольных пожертвований и целевых взносов может включать в себя:

- доход в виде добровольных взносов от физических и юридических лиц;
- добровольные пожертвования физических и юридических лиц;
- доход в виде целевых средств на развитие материально-технической базы;
- доход от прочих целевых поступлений.

**2.3.** Платные дополнительные услуги реализуются образовательным учреждением при наличии у образовательного учреждения лицензии на ее осуществление.

Перечень платных дополнительных услуг является открытым: образовательное учреждение вправе реализовывать любые иные платные дополнительные услуги в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**2.4.** Оказание платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании договоров об оказании платных дополнительных услуг исключительно по желанию родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников) и, в случаях, предусмотренных законодательством, самих обучающихся, и может включать в себя следующие виды услуг:

- обучение учащихся (воспитанников) по дополнительным образовательным программам (за пределами государственных образовательных стандартов);
- дополнительное образование, включая кружки, секции, клубы, студии, группы, школы, факультативы по обучению и приобщению детей к знанию мировой культуры, живописи, графики, скульптуры, народных промыслов и т.д.;
- создание различных учебных групп и методов специального обучения детей с отклонениями в развитии;
- проведение оздоровительных мероприятий: создание различных секций, групп по укреплению здоровья (гимнастика, аэробика, ритмика, катание на коньках, лыжах, различные игры, общефизическая подготовка и т.д.);
- организация и предоставление дистанционного обучения.

Платные дополнительные образовательные услуги не могут быть оказаны

---

образовательным учреждением взамен или в рамках основной образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета.

Учреждение самостоятельно определяет возможность и объем оказания (выполнения) платных образовательных услуг (работ) исходя из наличия материальных и трудовых ресурсов, спроса на платные образовательные услуги (работы), а также исходя из необходимости обеспечения одинаковых условий при оказании (выполнении) одних и тех же платных образовательных услуг (работ) и услуг (работ), осуществляемых в рамках установленного государственного задания, формирует и утверждает перечень платных услуг (работ), утверждает размер платы за их оказание (выполнение) по согласованию с учредителем (за исключением установленного законодательством Российской Федерации).

Одинаковые условия оказания образовательных услуг включают в себя совокупность требований к качеству услуги (работы) в соответствии с показателями государственного задания, а также требований к оказанию образовательных услуг для соответствующего вида, уровня и (или) направленности образовательной программы, устанавливаемых федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями (при наличии).

Порядок определения платы за оказание (выполнение) платных услуг (работ), относящихся к основным видам деятельности учреждения устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Плата за оказание (выполнение) платных услуг (работ) должна обеспечивать полное возмещение обоснованных и документально подтвержденных затрат (расходов) учреждения на их оказание (выполнение).

Размер платы за оказание (выполнение) платных услуг (работ) не может быть ниже величины финансового обеспечения оказания (выполнения) таких же услуг (работ) в расчете на единицу услуги (работы), оказываемых (выполняемых) в рамках государственного задания.

Размер платы за оказание (выполнение) платных услуг (работ), относящихся к иным видам деятельности определяется на основании:

- установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации цен (тарифов) на соответствующие платные услуги (работы) по основным видам деятельности учреждения (при наличии);

- размера расчетных и расчетно-нормативных затрат на оказание (выполнение) учреждением платных услуг (работ) по основным видам деятельности учреждения, предусмотренным его уставом, а также размера расчетных и расчетно-нормативных затрат на содержание имущества учреждения с учетом:

- а) анализа фактических затрат учреждения на оказание (выполнение) платных услуг (работ) по основным видам деятельности учреждения, предусмотренным его уставом, в предшествующие периоды;

- б) прогнозной информации о динамике изменения уровня цен (тарифов) в составе затрат на оказание (выполнение) учреждением платных услуг (работ) по основным видам деятельности учреждения, предусмотренным его уставом, включая регулируемые государством цены (тарифы) на товары, работы, услуги субъектов естественных монополий;

- в) анализа существующего и прогнозируемого объема рыночных предложений на аналогичные услуги (работы) и уровня цен (тарифов) на них;

- г) анализа существующего и прогнозируемого объема спроса на аналогичные услуги (работы).

**2.5.** Доходы от ведения приносящей доход иных внебюджетных операций, непосредственно не связанных с собственным производством предусмотренных уставом продукции, работ, услуг и с их реализацией могут включать в себя

следующие виды доходов:

- доход, поступающий в виде возврата излишне уплаченных налогов;

---

- доход от прочих единовременных поступлений.

## **2. Порядок и условия осуществления образовательной организацией приносящей доход деятельности (реализации платных услуг)**

**3.1.** Осуществление финансовых операций по приносящей доход деятельности, реализация платных услуг образовательным учреждением осуществляется на основании гражданско-правовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенности деятельности организаций и предъявляемых к ним требований.

Примерная форма договора об оказании платных образовательных услуг муниципальным общеобразовательным учреждением, утверждена приказом Минобразования России от 09.12.2013 г. № 1315.

**3.2.** Договоры на оказание платных услуг подписываются заведующим МДОУ детский сад № 28, имеющими соответствующие полномочия.

**3.3.** Ответственность за качество оказания платных услуг в установленном порядке несет заведующий МДОУ детский сад № 28, который также контролирует и несет ответственность за финансово-хозяйственную деятельность, соблюдение сметной, финансовой и трудовой дисциплины, сохранность собственности, материальных и других ценностей.

**3.4.** Оплата услуг (работ) физическими и юридическими лицами, безвозмездные поступления от физических и юридических лиц, в том числе добровольные пожертвования могут в безналичной форме.

Оплата образовательных услуг производится в образовательном учреждении в учреждениях банка. При расчетах с населением образовательные учреждения должны использовать бланк, являющийся документом строгой отчетности, утверждаемый в установленном порядке, и выдавать копию документа, подтверждающего прием наличных денег.

Перечисление арендной платы по договорам аренды государственного имущества, переданного в оперативное управление образовательной организации, производится арендаторами в безналичной форме.

Безналичные расчеты производятся через банковские учреждения и (или) отделения почтовой связи на лицевой счет образовательного учреждения, открытый в органах казначейства.

## **4. Основные направления, порядок и условия расходования доходов (внебюджетных средств) полученных от приносящей доход деятельности**

**4.1.** Доходы (средства), полученные образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, являются дополнительным источником бюджетного финансирования их расходов.

**4.1.1.** Денежные средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут расходоваться по следующим направлениям:

- на оплату труда и начисления на фонд оплаты труда;
  - на оплату налогов;
  - на оплату коммунальных услуг;
  - на оплату услуг связи;
  - на закупку материалов (строительные, текстильные и т.д.);
  - на укрепление материально-технической базы по направлениям:
  - на канцелярские и хозяйственные расходы;
  - на приобретение, содержание и текущий ремонт основных средств и пр.;
  - на приобретение сувениров, подарков;
  - на проведение мероприятий и праздников;
-

- на расходы по повышению квалификации работников;
- на приобретение методической и учебной литературы;
- на оплату печатных услуг, услуг нотариуса, услуг по найму транспорта, услуг по организации концертной деятельности и прочих услуг.

**4.1.2.** Имущество, приобретенное за счет средств (доходов), полученных от приносящей доход деятельности, поступает в самостоятельное распоряжение образовательного учреждения и подлежит обособленному учету.

**4.2.** Образовательное учреждение самостоятельно определяет направления и порядок использования своих средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда, стимулирование (поощрение), материальную помощь работников, а также создание внебюджетных фондов организационного, учебного, научного и материально-технического развития.

**4.3.** Порядок расходования доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с установленными настоящим Положением приоритетами в следующей очередности:

- выплата из внебюджетных источников заработной платы трудовому коллективу за осуществление и организацию ими учебного процесса в рамках дополнительного и целевого набора, а также иной внебюджетной деятельности;
- обеспечение хозяйственной деятельности образовательного учреждения, в том числе возмещение расходов по содержанию имущества;
- обеспечение образовательного процесса;
- улучшение материально-технического обеспечения учебного процесса, развитие образовательного учреждения;
- содержание воспитанников образовательного учреждения (мягкий инвентарь, посуда, игрушки, канцелярские принадлежности, мебель и т.д.);
- иные расходы, связанные с деятельностью образовательного учреждения не обеспеченные бюджетными ассигнованиями.

**4.4.** Основным документом, определяющим распределение доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, по статьям расходов, является смета и план финансово-хозяйственной деятельности.

**4.5.** Образовательное учреждение самостоятельно разрабатывает и утверждает смету доходов и расходов по приносящей доход деятельности (смету внебюджетных средств).

**4.6.** Основным документом, определяющим распределение внебюджетных средств по статьям расходов, является План финансово-хозяйственной деятельности (ФХД), утвержденный руководителем на финансовый год.

Изменение сумм по расходным статьям Плана финансово-хозяйственной деятельности возможно за счет:

- перераспределения сумм между статьями;
- поступления доходов, сверх планируемых;
- уменьшение планируемых доходов.

### **3. Порядок и условия расходования отдельных видов доходов (внебюджетных средств) полученных от приносящей доход деятельности**

**5.1.** Добровольные пожертвования, целевые взносы юридических и (или) физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц расходуются образовательным учреждением на уставные цели.

Указанные пожертвования и взносы могут расходоваться на приобретение:

- книг и учебно-методических пособий;
  - технических средств обучения;
  - мебели, инструментов и оборудования;
  - канцтоваров и хозяйственных материалов;
-

- материалов для занятий;
- наглядных пособий;
- средств дезинфекции;
- подписных изданий;
- на создание интерьеров, эстетического оформления центра;
- благоустройство территории;
- содержание и обслуживание множительной техники;
- обеспечение досуговых мероприятий с обучающимися;
- иные цели, указанные лицом, осуществляющим пожертвование или взнос.

В случае если цель вносителем пожертвования или вноса не определена, решение о расходовании денежных средств принимает комиссия образовательного учреждения по распределению доходов (средств) от приносящей доход деятельности.

## **5.2. Доходы от платных дополнительных образовательных услуг.**

**5.2.1.** Доходы от платных дополнительных образовательных услуг распределяются следующим образом:

- на выплату зарплаты педагогическим работникам, администрации – 40 %;
- на оплату коммунальных услуг, приобретение учебного оборудования, расходных материалов и другое – 60 %.

**5.2.2.** Заработная плата педагогам за оказание платных дополнительных образовательных услуг устанавливается согласно тарификационным спискам и калькуляции на учебный год.

**5.2.3.** Оплачиваются проведенные часы по истечению календарного месяца.

**5.2.4.** Основанием для выплаты работникам заработной платы (доплат, надбавок, стимулирующих выплат) из средств, полученных образовательным учреждением от оказания платных дополнительных образовательных услуг, является:

- тарификационные списки платных дополнительных образовательных услуг на учебный год;
- Положение об оплате труда;
- приказ о доплатах за оказание платных дополнительных образовательных услуг;

**5.3.** Выплаты руководителю, заместителям руководителя осуществляются в соответствии с нормативными правовыми актами муниципального образования и Положением об оплате труда организации.

**5.4.** Во всех случаях выплаты работникам (надбавки, доплаты, стимулирующие выплаты) за счет доходов (средств), полученных образовательным учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляются одновременно с выплатой заработной платы.

**5.5.** Образовательное учреждение в лице руководителя распоряжается доходами в пределах утвержденных смет и несет ответственность за эффективное использование средств перед учредителем и коллективными органами самоуправления образовательного учреждения.

## **4. Контроль и ответственность**

**6.1.** Контроль за правильностью исполнения утвержденных смет доходов и расходов, использования средств от платных услуг возлагается на образовательное учреждение в лице его руководителя.

**6.2.** Ответственность за организацию платных дополнительных услуг, за соблюдение дисциплины цен при оказании платных дополнительных услуг, выполнение законодательства о защите прав потребителей, правильность учета платных дополнительных услуг возлагается непосредственно на учреждение в лице его заведующего.

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«6» апреля 2024г.



 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

2024г.

**Положение об аттестации на соответствие занимаемой должности работников МДОУ  
детский сад № 28, по должностям которых в соответствии с действующим  
законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие  
занимаемой должности**

**1. Общие положения**

1.1. В соответствии с пунктом 14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Настоящий Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности работников МДОУ детский сад № 28 (далее – организация), по должностям которых в соответствии с действующим законодательством не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации данной категории работников МДОУ детский сад № 28 (далее – работников).

1.2. Настоящий Порядок применяется к работникам организаций, замещающим должности, для которых установлены требования к квалификации, но не предусмотрена обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству, а также путем совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определенной трудовым договором.

1.3. Аттестация работников проводится в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.4. Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации работников, их профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации работников;

- определение необходимости повышения квалификации работников;
- повышение эффективности и качества работы;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей работников.

**1.5.** Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

**1.6.** Аттестацию не проходят следующие работники:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктом «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

## **2. Функции, полномочия, состав аттестационной комиссии**

**2.1.** Аттестация работников в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее – аттестационная комиссия).

**2.2.** Аттестационная комиссия создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

**2.3.** В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.4.** Аттестационная комиссия также дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующего раздела Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

## **3. Порядок аттестации**

**3.1.** Аттестация работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет.

**3.2.** Аттестация работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

**3.3.** Работодатель знакомит работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, график проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

**3.4.** Для проведения аттестации на каждого работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление.

**3.5.** В представлении содержатся сведения о работнике:

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
  - б) наименование должности на дату проведения аттестации;
  - в) дата заключения по этой должности трудового договора;
-

г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;

д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю деятельности;

е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

**3.6.** Работодатель знакомит работника с представлением под роспись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работник по желанию может представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу), а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации.

При отказе работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

**3.7.** Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии с участием работника.

Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

**3.8.** Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения (в случае их представления работником).

**3.9.** По результатам аттестации работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

**3.10.** Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

**3.11.** В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, работник признается соответствующим занимаемой должности.

**3.12.** Результаты аттестации работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

**3.13.** Результаты аттестации работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **4. Оформление результатов аттестации**

---

**4.1.** Результаты аттестации работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

**4.2.** На работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит работника с выпиской из протокола под роспись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением  
деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского  
Профсоюза образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением  
деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель

«10 апреля 2024г.

Г.А. Берсенев  
(подпись) (Ф.И.О.)



С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«10 апреля 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о системе наставничества педагогических работников в МДОУ детский сад № 28

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации МДОУ детский сад № 28 определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

1.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в муниципальных мероприятиях для молодых педагогов и их наставников принимает руководитель образовательной организации при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса.

1.4. Наставляемому педагогу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

#### 2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в МДОУ детский сад №

28 – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:**

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

содействие в выработке навыков профессионального поведения наставляемых, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомство наставляемых с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

### **3. Организация системы наставничества**

**3.1.** Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

**3.2.** Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

**3.3.** За выполнение работы по наставничеству наставнику на период ее выполнения устанавливается доплата, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты определяется в соответствии с Положением об оплате труда образовательной организации.

**3.4.** Педагогический работник может быть назначен наставником двум и более наставляемым. В этом случае доплата за наставничество устанавливается не более чем в двойном размере.

**3.5.** Продолжительность рабочего времени, необходимого педагогу для выполнения работы по наставничеству, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

### **4. Права и обязанности наставника**

**4.1. Права наставника:**

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

**4.2. Обязанности наставника:**

---

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым;

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

## **5. Права и обязанности наставляемого**

### **5.1. Права наставляемого:**

систематически повышать свой профессиональный уровень;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью.

### **5.2. Обязанности наставляемого:**

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.**

### **6.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:**

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

---

**6.2.** Сформированные на добровольной основе пары наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

**5. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.**

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.



 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым совпадают должностные обязанности,  
учебные программы, профили работы и устанавливаются  
повышение окладов, ставок заработной платы  
за квалификационную категорию

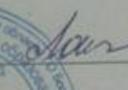
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель;

	<b>Старший педагог дополнительного образования</b> , педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной деятельности)
--	---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)

 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«10» апреля 2024г.

2024г.



### СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации МДОУ детский сад № 28  
о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда  
и безопасность образовательного процесса на 2024 год

№	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный
2.	Провести ремонтные работы веранд	Июль	Завхоз Уполн. по ОТ
3.	Дополнить и заменить сломанное оборудование на участках	Июнь	Заведующий Завхоз Уполн.по ОТ
4.	Провести общий технический осмотр детских площадок, веранд с составлением акта обследования	Апрель	Завхоз Уполн.по ОТ
5.	Приобрести морозильную камеру для рыбы на склад	Август	Заведующий
8.	Провести текущий ремонт групповых помещений к новому учебному году	Июль	Заведующий
9.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	Постоянно	Завхоз Уполн.по ОТ
10.	Общий технический осмотр здания, территории, кровли, состояния ограждения с составлением акта обследования	В течение года	Комиссия по ОТ
11.	Совместный контроль с представителем трудового коллектива по выполнению требований ОТ на рабочем месте	В течение года	Комиссия по ОТ

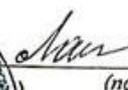
12.	Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками МДОУ на рабочем месте	В течение года	Комиссия по ОТ
-----	--	----------------	----------------

---

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Г.А. Берсенева  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«16» апреля 2024г.

 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)  
2024г.



### Перечень

профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой  
дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов  
средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии  
с типовыми нормами в МДОУ детский сад № 28

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Перечень является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 28 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию воспитанников (далее МДОУ детский сад № 28)

1.2. Перечень содержит нормы трудового права, регулирующие основания, порядок выдачи, обеспечения работников МДОУ детский сад № 28 специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смываемыми и обезвреживающими средствами.

1.3. Перечень разработан в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смываемых и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смываемыми и (или) обезвреживающими средствами" приложение № 1 (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смываемых средств";
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.364820 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

2. Порядок определения Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими

**средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (далее – Перечень)**

2.1. Перечень разрабатывается и составляется по результатам специальной оценки условий труда по профессиям и должностям, предусмотренным штатным расписанием МДОУ детский сад № 28, а также на основании Должностных инструкций работников.

2.2. Комиссия по проведению специальной оценки условий труда создается 1 раз в 5 лет приказом заведующего МДОУ детский сад № 28 по согласованию с представителем Профессионального союза работников.

2.3. По результатам специальной оценки условий труда, проведенных комиссией, заведующий МДОУ детский сад № 28 издает приказ об установлении Перечня.

2.4. К средствам индивидуальной защиты относятся специальная обувь, специальная одежда, а также средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, предохранительные приспособления.

2.5. При определении вида средств индивидуальной защиты работодатель вправе по согласованию с председателем профсоюзной организации заменить один вид средства, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами на другой, обеспечивающий полную защиту от опасных и вредных факторов условий труда.

2.6. В соответствии с пунктом 31 Правил, работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

2.7. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

**3. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ**

3.1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, и обеспечивать безопасность труда, иметь сертификаты соответствия.

3.2. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой либо по совмещаемой должности выполняют те работы, которые дают им право на получение индивидуальных средств защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

3.3. Выдача работникам и сдача ими индивидуальных средств защиты записываются в личную карточку работника.

3.4. Учет выдачи, сроков использования, списывания средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств осуществляет уполномоченное лицо по приказу заведующего МДОУ детский сад № 28

3.5. Норму выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работодатель устанавливает по согласованию с председателем профсоюзной организации, но не ниже предусмотренных Типовыми нормами.

**4. Вывод СИЗ из эксплуатации**

4.1 По истечению нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

4.2 В соответствии с пунктом 75 Правил, в случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за

---

исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

4.3 Решение и порядок перевода ранее эксплуатировавшихся СИЗ в дежурные СИЗ принимает заведующий МДОУ детский сад № 28.

4.4 В соответствии с пунктом 32 Правил, дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

4.5 Таким образом, СИЗ, которые эксплуатировались работником и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, не могут быть выданы другому работнику для постоянного использования.

**5. Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Перечень работников, имеющих право на получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (основание: типовые нормы обеспечения работников СИЗ)**

	Наименование должности (виды выполняемой работы)	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Воспитатель	Пункт 3.1.9. санитарных правил СП 2.4.3648-20	Санитарная одежда (Халат светлых тонов)	2 шт.
2	Повар	Пункт 3594 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт. 1 пара
3	Кухонный рабочий	Пункт 1776 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. 12 пар 1 шт. 1 пара

3	Помощник воспитателя Младший воспитатель (при выполнении функций помощника воспитателя)	Пункт 3.1.9. санитарных правил СП 2.4.3648-20  Пункт 3677 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Санитарная одежда (Халат светлых тонов) Фартук Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	2 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 12 пар 1 шт. 1 пара
4	Уборщик территории	Пункт 997, 4933 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.
5	Кастелянша	Пункт 1491 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара
6	Кладовщик (заведующий хозяйством)	Пункт 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. 12 пар 1 пара

7	Оператор стиральных машин	Пункт 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 12 пар 1 шт. 1 пара
8	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
9	Сторож	Пункт 4732 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 пара 12 пар

#### ПРИМЕЧАНИЕ

СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам; выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Лицевая сторона личной карточки

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N**  
**учета выдачи СИЗ**

Фамилия \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Рост \_\_\_\_\_  
Отчество \_\_\_\_\_ Размер:  
Табельный номер \_\_\_\_\_ одежды \_\_\_\_\_  
Структурное подразделение \_\_\_\_\_ обуви \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_ головного убора \_\_\_\_\_  
Дата поступления на работу \_\_\_\_\_ СИЗОД \_\_\_\_\_  
Дата изменения профессии (должности) или СИЗ рук \_\_\_\_\_  
перевода в другое структурное  
подразделение \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Наименование СИЗ	Пункт норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо за ведение карточек учета выдачи СИЗ \_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, инициалы)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено <***>			
		дата	количество	Лично/дозатор <*>	подпись получившего СИЗ	дата	количество	Подпись сдавшего СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

-----  
<\*> - информация указывается только для дерматологических СИЗ

<\*\*\*> - информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения

**6. Нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающихся средств в зависимости от видов работ (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями)**

№	Наименование профессии или должности	Виды работ	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в мес
1	Уборщик территории; Рабочий по комплексному обслуживанию здания; Младший воспитатели; Помощник воспитателя; Кухонный рабочий; Повар; Оператор стиральных машин.	Работы, при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания. Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений. Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Уборщик территории; Рабочий по комплексному обслуживанию здания; Младший воспитатели; Помощник воспитателя; Кухонный рабочий; Повар; Оператор стиральных машин.	Работы, при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания. Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным, бактерицидным действием)	100 мл антибактериальное средство (средства в дозирующих устройствах)
3	Младшие воспитатели, Помощники воспитателя, Повар; Оператор стиральных машин; Подсобный рабочий	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
4	Уборщик территории; Рабочий по комплексному	Работы с различными видами производственной пыли	Средства для защиты при негативном влиянии окружающей	100 мл

	обслуживанию здания;	с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	среды: от воздействия низких температур, ветра. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	
5	Уборщик территории	При выполнении работы в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым, фунгицидным) действием	100 мл
6	Заведующий, Главный бухгалтер; Воспитатель; Музыкальный руководитель; Инструктор по физическому воспитанию; Педагог-психолог; Учитель-логопед; Заведующий хозяйством; Делопроизводитель; Кастелянша; Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений. Мыло или жидкие моющие средства	Постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель \_\_\_\_\_ Г.А. Берсенева

(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.



\_\_\_\_\_ С.А. Лапочкина

(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оценке эффективности деятельности работников МДОУ детский сад № 28

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников МДОУ детский сад № 28 разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 17.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами главы ГО Богданович по оплате труда

1.2. Положение определяет критерии (Приложение «Критерии оценки профессиональных достижений работника») установления дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ детский сад № 28 (далее – Учреждение) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение итоговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от её результатов путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности;

**1.6.** Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности сотрудников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

**1.7.** Размеры, порядок и условия установления основных доплат за результаты работы определяются Положением «Об оплате труда», а также другими локальными актами учреждения.

**1.8.** Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

**1.9.** При приеме на работу (до заключения трудового договора), работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

**1.10.** Положение распространяется на всех работников учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

**1.11.** Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового.

## **II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников**

**2.1.** Положение распространяется на все категории работников.

**2.2.** Основанием для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из работников (Приложение «Критерии оценки профессиональных достижений работника»), в котором собраны личные профессиональные достижения в деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения работника распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

**2.3.** Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

**2.4.** На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений работника сдается в Комиссию на экспертизу, для принятия решения о назначении дополнительной надбавки. В зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, выставляется оценка.

**2.5.** Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

**2.6.** Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

**2.7.** В установленные заведующим сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений, заполненные в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку.

**2.8.** Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность работника.

**2.9.** Определяются следующие отчетные периоды: ежемесячно

---

**2.10.** Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений педагогов:

- работники готовят оценочные листы и передают их на рассмотрение в Комиссию до 18 числа отчетного периода;
- Заседание Комиссии проходит 19-20 числа;
- 21 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 21 числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления заработной платы на установленный срок.

**2.11.** Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение «Критерии оценки профессиональных достижений работника»).

**2.12.** Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются по баллам за каждый показатель результативности.

**2.13.** Индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника, завершающийся итоговой суммой баллов, подписывается всеми членами Комиссии.

**2.14.** Педагогический работник имеет право ознакомиться с итоговой экспертной оценкой своего индивидуального листа результативности деятельности.

**2.15.** Количество максимального процентного показателя сотрудника в соответствии с критериями данного Положения - 100 баллов.

**2.16.** В случае несогласия работника с итоговым количеством баллов, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

**2.17.** Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

**2.18.** В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров.

### **III. Делопроизводство**

**3.1.** Ведется необходимая документация.

**3.2.** Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

**3.3.** В книге протоколов фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на Комиссии, выступления и предложения. Протоколы подписываются председателем и секретарем комиссии.

**3.4.** Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

**3.5.** Протоколы хранятся у заведующего.

**3.6.** Книга протоколов входит в номенклатуру дел, хранится не менее 5 лет

---

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

<b>Главный бухгалтер</b>		Баллы		
<b>1. Качество условий</b>		Примечание	сотрудник	комиссия
1.1	Своевременная и качественная подготовка платёжных документов по расчётам с поставщиками и подрядчиками	10		
1.2	Качественное составление и своевременная сдача отчётности	10		
1.3	Работа и своевременное выставление информации на сайтах детского сада.	10		
1.4	За выполнение заданий, не входящих в круг основных	10		
1.5	Обеспечение сохранности бухгалтерских документов и архива	10		
1.6	За работу с родителями	10		
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>				
2.1	Безупречное выполнение инструкций по охране труда, пожарной безопасности.	7		
2.2	Соблюдение трудовой дисциплины	10		
2.3	Отсутствие нареканий со стороны администрации	5		
2.4	Качественное ведение всей документации (номенклатуры платёжных ведомостей, поручений, сдача документации, сохранность архивной документации, договоров и т.д.)	5		
2.5	Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
2.6	Работа без больничного листа	8		
<b>Итого</b>		100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Критерии показателей эффективности работника  
МДОУ детский сад № 28**

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Делопроизводитель	Баллы		
		Примечание	сотрудники	Комиссия
	<b>1. Качество условий:</b>			
1.1	- Качество подготовки, правильность составления, согласования и оформления документов	20		
1.2	- За выполнение особо важного задания (исполнение поручений и заданий руководства дошкольного учреждения)	9		
1.3	- Своевременная подготовка документов в архив (систематизация и хранение документов)	10		
1.4	Соблюдение сроков исполнения отправляемой корреспонденции	6		
1.5	Обеспечение сохранности проходящей служебной документации	6		
1.6	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих органов	6		
1.7	Качественное заполнение личных дел сотрудников ДОУ.	6		
1.8	Своевременное предоставление отчетов	6		
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	-Безупречное выполнение инструкций по охране труда, пожарной безопасности	4		
2.2	-Активное участие работника в общих мероприятиях ДОУ	5		
2.3	-Соблюдение трудовой дисциплины, Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	4		
2.4	- Обеспечение сохранности имущества.	5		
2.5	-Отсутствие нареканий со стороны администрации	5		
2.6	- Работа без больничного листа	8		
	<b>Итого</b>	100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности труда работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

\_\_\_\_\_ (ФИО)

	Заведующий хозяйством	Примечание	баллы	
			сотрудник	Комиссия
	<b>1.Качество условий:</b>			
1.1	- контроль за соблюдением договоров с поставщиками продуктов питания по объемам поставки	5		
1.2	- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении ДОУ, территории детского сада, в кладовых помещениях, овощехранилище)	5		
1.3	- Организация своевременного снабжения необходимым инвентарем, обеспечение ДОУ моющими, чистящими материалами.	5		
1.4	- Организация выполнения противопожарных мероприятий. Обеспечение выполнения электробезопасности, охраны труда.	4		
1.5	- Организация своевременного и качественного ремонта оборудования прачечной, пищеблока, групп	5		
1.6	- Организация подготовки помещения ДО, участков к осенне-зимнему периоду, весеннему периоду, летне-оздоровительной компании. Своевременное составление актов.	3		
1.7	- Своевременное предотвращение аварийных ситуаций, контроль за исправностью систем освещения, отопления, пожарной сигнализации, оповещения. Организация измерений и освидетельствований электроустановок, замеров освещения, опрессовки системы отопления.	5		
1.8	- Качественное и своевременное списание материалов	3		
1.9	- Обеспечение норм и бесперебойную поставку продуктов питания с целью обеспечение качественного питания, в соответствии с десятидневным меню.	3		
1.10	- Качественный контроль за поступающими продуктами и их количеством, качеством, своевременной выдачей	4		
1.11	- Соблюдение санитарных норм и правил при выдаче, транспортировке, хранении продуктов питания, соблюдение сроков реализации.	5		
1.12	- Ведение книги учета продуктов питания, документации, своевременная выдача продуктов, сдача документов в бухгалтерию.	5		
1.13	- Обеспечение сохранности материальных	4		

	ценностей.			
1.14	- Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (по необходимости)	4		
1.15	- Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в основной круг обязанностей (субботник, подготовка ДОУ к учебному году, оформление и благоустройство территории, группы, участие в ролях и др.)	5		
1.16	- Участие в общественных мероприятии ДОУ (конкурсы ,праздники и др.)	2		
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	- Организация приема продуктов питания со всеми сопровождающими документами.	5		
2.2	-Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.3	- Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	3		
2.4	- Выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности.	3		
2.5	- Отсутствие нареканий со стороны администрации, медсестры.	3		
2.6	- Интенсивность труда при выполнении особо-важного и сложного задания	3		
2.7	- Работа без больничного листа	8		
	<b>Итого</b>	100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Критерии показателей эффективности труда работника  
МДОУ детский сад № 28**

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

\_\_\_\_\_(ФИО)

	<b>Кастелянша</b>	Примечание	Баллы	
			сотрудник	комиссия
	<b>1. Качество условий:</b>			
1.1	-Своевременная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря с соблюдением всех требований согласно санитарным нормам и правилам.	13		
1.2	-Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в основной круг обязанностей (субботник, подготовка ДОУ к учебному году, оформление и благоустройство территории, группы, участие в ролях и др.)	10		
1.3	-Организация хранения материалов с целью предотвращения их порчи.	10		
1.4	- Отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников;	10		
1.5	- Состояние кладовых и подсобных помещений	9		
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	- Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.2	-Безупречное выполнение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности	5		
2.3	- Отсутствие замечаний со стороны администрации	5		
2.4	- Оформление установленной документации, своевременное списание спецодежды, ведение контроля и учета за правильным использованием спецодежды.	5		
2.5	-Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
2.6	- Интенсивность труда	10		
2.7	-За выполнение разовых поручений со стороны администрации ДОУ.	5		
2.8	- Работа без больничного листа	8		
	<b>Итого</b>	100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Критерии показателей эффективности труда работника  
МДОУ детский сад № 28**

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

Уборщик территории		баллы		
1. Качество условий:		примечание	сотрудник	комиссия
1.1	- Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и рабочих инструментов.	6		
1.2	- Содержание территории детского сада в соответствии с нормами СП 2.4.3648 20	7		
1.3	- Помощь персоналу ДОУ в благоустройстве территории, в работе на цветниках	20		
1.4	Своевременное выявление не исправностей: ограждения территории, нарушения замков, целостности окон с обязательным сообщением заведующему хозяйством.	9		
1.5	- За выполнение обязанностей, не входящих в круг основных обязанностей (сбор мусора, подготовка уборочного инвентаря к субботнику и др.)	20		
1.6	- За выполнение разовых поручений со стороны администрации ДОУ.	5		
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>				
2.1	- Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.2	- Выполнение правил внутреннего трудового распорядка. Исполнительская дисциплина: безупречное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5		
2.3	- Выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности.	5		
2.4	- Отсутствие нареканий со стороны администрации.	5		
2.5	- Интенсивность труда при выполнении особо-важного и сложного задания ( работа в снегопады, кошение травы в большом объеме на территории и за территорией ДОУ)	5		
2.6	- Работа без больничного листа	8		
<b>Итого</b>		<b>100</b>		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности труда работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

	Повар		Баллы	
			сотрудник	комиссия
	<b>1. Качество условий:</b>	Примечание		
1.1	Качественная обработка, закладка продуктов.	10		
1.2	За работу не входящую в основной круг обязанностей (субботник, подготовка ДОУ к учебному году, оформление и благоустройство территории, кулинарное участие в подготовке праздников и др.) Активное участие в мероприятиях ДОУ	10		
1.3	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил по содержанию пищеблока, приготовлению пищи, использования маркированного оборудования, посуды.	10		
1.4	Строгое выполнение графика приготовления и выдачи блюд.	10		
1.5	Обеспечение качественного питания, соблюдение норм закладки и выдачи продуктов на ребенка	10		
1.6	Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов по организации питания	10		
	<b>1. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.2	-Безупречное выполнение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности	5		
2.3	За отсутствия обоснованных жалоб от родителей, воспитателей, административно-управленческого аппарата	7		
2.4	Организация приема продуктов питания со всеми сопровождающими документами.	5		
2.5	Сохранность имущества	5		
2.6	-Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
2.7	Работа без больничного листа	8		
	<b>Итого</b>	<b>100</b>		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /



**Критерии показателей эффективности труда  
работника МДОУ детский сад № 28  
За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.**

\_\_\_\_ (ФИО)

<b>Помощник воспитателя</b>		<b>Примечание</b>	<b>Баллы</b>	
			<b>сотрудник</b>	<b>комиссия</b>
<b>1. Качество условий</b>				
1.1	Содержание помещений ДООУ в соответствии с требованиями СП 2.4.3648 20 (проведение всех видов уборки, своевременно и качественно моет, протирает и утепляет окна, меняет шторы в закрепленных помещениях и д.р)	20		
1.2	Участие в обогащении предметно-развивающей среды ДООУ (создание игровых пособий, помощь в украшении помещений)	10		
1.3	Активное участие в учебно-воспитательном процессе. Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	10		
1.4	Активное участие в общественно-культурной жизни коллектива (утренники, субботники, различные общественные акции и другие мероприятия, массовые мероприятия, подготовка к праздникам и др.)	5		
1.5	Отсутствие жалоб и конфликтов со стороны сотрудников и родителей	5		
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>				
2.1	Отсутствие нареканий и жалоб со стороны административного персонала, со стороны надзорных служб	10		
2.2	Выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности	10		
2.3	Экономное расходование коммунальных ресурсов	10		
2.4	Безупречное выполнение правил внутреннего распорядка дня Соблюдение трудовой дисциплины	10		
2.5	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	10		
2.6	Наличие больничного листа	-30		
<b>Итого</b>		<b>100</b>		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности труда работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

Кухонный рабочий		Примечание	Баллы	
<b>1. Качество условий</b>			сотрудник	комиссия
1.1	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	10		
1.2	Качественное выполнение разовых поручений	10		
1.3	Проявление инициативы, самостоятельности в решении хозяйственных вопросов	8		
1.4	Гигиеническое состояние технологического оборудования, инвентаря, посуды, тары в соответствии с требованиями СанПин 2.3/2.4.3590-20, СП 2.4.3648 20	10		
1.5	Высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории.	10		
1.6	Активное участие в мероприятии ДОУ	10		
1.7	За работу не входящую в круг должностных обязанностей	10		
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны административного персонала на качество работы подсобного рабочего.	5		
2.2	Выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности	5		
2.3	Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.4	Сохранность имущества	5		
2.5	Безупречное выполнение правил внутреннего распорядка	5		
2.6	Работа без больничного листа	7		
<b>Итого</b>		<b>100</b>		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности труда работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

Оператор стиральных машин		Примечание	Баллы	
<b>1. Качество условий:</b>			сотрудник	комиссия
1.1	- Качественное обеспечение выполнения требований СП 2.4.3648 20 по организации сменности белья.	10		
1.2	-Увеличение объёма выполняемой работы.	5		
1.3	- Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5		
1.4	- За качественную стирку и глажение белья	5		
1.5	- За выполнение особо важного задания.( стирка ковров, помощь в ремонте , выполнение большого объема работы)	10		
1.5	- За отсутствия обоснованных жалоб, воспитателей, административно-управленческого аппарата	5		
1.6	- активное участие в мероприятиях ДОУ	10		
1.7	- За работу не входящую в круг должностных обязанностей (субботник, подготовка ДОУ к учебному году, оформление и благоустройство территории, группы, участие в ролях и др.)	10		
<b>2. Исполнительская дисциплина</b>				
2.1	- качественный ремонт спецодежды	5		
2.2	- сохранность имущества	7		
2.3	- Безупречное выполнение инструкций по охране труда, пожарной безопасности	5		
2.4	- Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.5	- Отсутствие нареканий со стороны администрации.	5		
2.6	-Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка	5		
2.7	- Работа без больничного листа	8		
<b>Итого</b>		100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Критерии показателей эффективности труда работника  
МДОУ детский сад № 28**

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>		баллы	
			сотрудник	комиссия
	<b>1. Качество условий:</b>	Примечание		
1.1	- Своевременная устранение аварийных ситуаций.	20		
1.2	- Обеспечение сохранности инструмента и имущества	10		
1.3	- Отсутствия жалоб со стороны персонала ДОУ	7		
1.4	- Помощь персоналу ДОУ в благоустройстве территории	10		
1.5	- Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сетей и электрооборудования	10		
1.5	- За выполнение обязанностей , не входящих в круг основных обязанностей (сбор мусора, подготовка уборочного инвентаря к субботнику, косметический ремонт, содержание цветников.)	10		
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	- Соблюдение трудовой дисциплины	5		
2.2	- Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	5		
2.3	- Выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности.	5		
2.4	- Отсутствие нареканий со стороны администрации.	5		
2.5	- Интенсивность труда при выполнении особо-важного и сложного задания	5		
2.6	- Работа без больничного листа	8		
	<b>Итого</b>	<b>100</b>		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности труда работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

	<b>Сторож</b>		<b>Баллы</b>	
			сотрудник	комиссия
	<b>1. Качество условий:</b>	Примечание		
1.1	- Обеспечение санитарного состояния ДОУ	10		
1.2	- Своевременное предотвращение аварийных ситуаций.	10		
1.3	- Качественное выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
1.4	Быстрое реагирование и умелое использование технических средств по Правилам пожарной безопасности, видеонаблюдения (сигнализации, приборов) во время учебных тренировок, в экстренных случаях	10		
1.5	- За выполнение особо важного задания	10		
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>			
2.1	-Безупречное выполнение инструкций по охране труда, пожарной безопасности	10		
2.2	-Соблюдение трудовой дисциплины	10		
2.3	-Отсутствие нареканий со стороны администрации	10		
2.4	-Безупречное выполнение правил внутреннего трудового распорядка.	10		
2.5	- Работа без больничного листа	10		
	<b>Итого</b>	100		

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Наименование показателей и критерии оценки деятельности сотрудников	Баллы		
		примечание	сотрудник	комиссия
<b>Воспитатель</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации, выступление на педсоветах).	10		
2	Участие педагога в грантовом или профессиональном конкурсе.	50		
3	Участия педагога или воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях различного уровня	10		
4	Результативность участия педагога или воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня.	Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 -районный уровень-9 -на уровне ДОУ – 4		
5	Активное участие работника в мероприятиях ДОУ	5		
6	Изготовление методических пособий, дидактических игр.	10		
7	Внедрение инновационных педагогических технологий: ТРИЗ, проектный метод, авторские разработки.	5		
8	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах).	5		
9	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов ДОУ)	5		
10	Своевременное размещение информации на мини сайте педагога.	5		
11	Организация конкурсов, фестивалей, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
<b>ИТОГО:</b>				

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Наименование показателей и критерии оценки деятельности сотрудников	Баллы		
		Примечание	сотрудник	комиссия
<b>Музыкальный руководитель</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (повышение квалификации, НПК, участие в семинарах, конференциях, педсоветах, вебинарах).	10		
2	Участие педагога в грантовых и профессиональных конкурсах	50		
3	Результативность участия педагога или воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня.	Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 - районный уровень-9 - на уровне ДОУ – 4		
4	Участие педагога или воспитанников (конкурсах, фестивалях, акциях) различного уровня.	10		
5	Широко и творчески использует интеграции музыкальной деятельности с другими видами деятельности в воспитательно– образовательном процессе и проектной деятельности	5		
6	Активное участие работника в мероприятиях ДОУ	5		
7	Пополнение микрометодкабинета (изготовление методических пособий, дидактических игр, памяток)	10		
8	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах).	5		
9	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов ДОУ)	5		
10	Своевременное размещение информации на мини сайте педагога.	5		
11	Организация конкурсов, фестивалей, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
<b>ИТОГО:</b>				

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяца 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Наименование показателей и критерии оценки деятельности сотрудников	Баллы		
		Примечание	сотрудник	комиссия
<b>Старший воспитатель</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня за рассматриваемый период (участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации.)	5		
2	Участие педагога в грантовом или профессиональном конкурсе	50		
3	Организация конкурсов, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
4	Проведение или подготовка мероприятий массового характера (пед.советы, пед часы, досуги, род.собрания, праздники и т.д.)	10		
5	Помощь педагогу в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах (пропорционально выполненным работам)	5		
6	Наличие детей, педагогов - призеров, победителей соревнований, смотров, конкурсов			Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 - районный уровень-9 - на уровне ДОУ – 4
7	Наличие системы работы с документами (своевременность и качество предоставления отчетов в различные организации, разработка стратегических документов, и т.д.)	5		
8	Организованная работа по взаимодействию с учреждениями образования (УО, преемственность со школой) и культуры	5		
9	Расширенная работа с электронными ресурсами	10		
10	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах)	5		
11	Организация работы методического кабинета - как научно-методического центра ДОО (оказание помощи педагогам). Пополнение методической базы – методических пособий, дидактических игр.	10		
<b>ИТОГО:</b>				

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Наименование показателей и критерии оценки деятельности сотрудников	Баллы		
		Примечание	сотрудник	комиссия
<b>Инструктор по физической культуре</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации) Выступление на педсоветах, разработка и проведение консультаций	10		
2	Участие педагога или воспитанников в конкурсах, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ, фестивалях различного уровня.	10		
3	Результативность участия педагога или воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня.	Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 -районный уровень-9 -на уровне ДОУ – 4		
4	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	50		
5	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников (проведение спортивных праздников, мероприятий, конкурсов, работа по пропаганде ЗОЖ, использование инновационных оздоровительных методик, индивидуальная работа с детьми)	5		
6	Активное участие работника в мероприятиях ДОУ	5		
7	Оснащение зала (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий)	10		
8	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах).	5		
9	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов ДОУ)	5		
10	Своевременное размещение информации на мини сайте педагога.	5		
11	Организация конкурсов, фестивалей, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
<b>ИТОГО:</b>				

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

(ФИО)

№	Качество условий	Баллы		
		Примечание	сотрудник	комиссия
<b>Учитель - логопед</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, вебинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации) Выступления на педсовете, метод час, разработка и проведение консультаций, семинаров-практикумов.	10		
2	Участия педагога или воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях различного уровня.	10		
3	Результативность участия педагога или воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня.	Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 -районный уровень-9 -на уровне ДОУ – 4		
4	Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах	50		
5	Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по результатам рекомендаций ПМПК.	5		
6	Активное участие работника в мероприятиях ДОУ	5		
7	Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий, учебных материалов и др.)	10		
8	Выполнение работы не входящая в основной круг обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах и др.).	5		
9	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов ДОУ)	5		
10	Своевременное размещение информации на мини сайта педагога.	5		
11	Организация конкурсов, фестивалей, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
ИТОГО:				

Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Критерии показателей эффективности работника

МДОУ детский сад № 28

За \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ год.

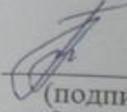
(ФИО)

№	Качество условий	Баллы		
		Примечание	сотрудник	комиссия
<b>Педагог- психолог</b>				
1	Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях, повышение квалификации, выступление на педсоветах).	10		
2	Участия педагога в профессиональных конкурсах, грантах	50		
3	Участия педагога или воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях различного уровня.	10		
4	Результативность участия педагога или воспитанников в конкурсах и фестивалях различного уровня.	Призовые места: - Всероссийский -13 - областной уровень-12 -районный уровень-9 -на уровне ДОУ – 4		
5	Коррекционная работа (результативно – развивающие работы с детьми, своевременное и качественное ведение банка данных воспитанников, охваченных разным контролем, реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по результатам рекомендаций ПМПК). Подготовка документации к ПМПК.	5		
6	Активное участие работника в мероприятиях ДОУ	5		
7	Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий, учебных материалов и др.)	10		
8	Выполнение работы не входящая в основной круг обязанностей (работа в комиссиях, творческих группах и др.).	5		
9	Распространение и обобщение опыта работы, публикации (статьи в сборниках, электронных журналах, своевременное предоставление информации для официальных сайтов ДОУ)	5		
10	Своевременное размещение информации на мини сайте педагога.	5		
11	Организация конкурсов, фестивалей, РМО, ТЛ на базе учреждения (перечислить)	30		
<b>ИТОГО:</b>				

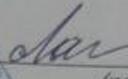
Работник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Заведующий \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Председатель премиальной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 Члены комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Согласовано:  
Первичная профсоюзная организация  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников Общероссийского Профсоюза  
образования

Утверждаю:  
Заведующий муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад № 28 общеразвивающего вида с  
приоритетным осуществлением деятельности  
по социально-личностному развитию  
воспитанников

Председатель  Берсенева Г.А.  
(подпись) (Ф.И.О.)



 С.А. Лапочкина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«16» апреля 2024г.

2024г.

**Форма расчетного листа  
МДОУ детский сад № 28**

МДОУ Детский сад № 28 февраль 2024 г.  
Иср-е:1 1 (2): Подр-е:1

И код начисл.	рв	сумма	И код удерж.	сумма
2 104 СКЛАД	0,00	0,00	2 305 НалогФЛ	0,00
2 113 СтраРУБ	0,00	0,00	3 305 НалогФЛ	0,00
2 124 долев		0,00	ИТОГО	0,00
2 196 9/к озп		0,00		
Итого		0,00	Межрасчетные выплаты:	
			2 302 КАССА	0,00
			2 302 КАССА	0,00

ВСЕГО начислено 0,00 | удержано 0,00

К учету в следующем месяце

Табель: 00000000000000000000000000000000

Сумма к отпуску 0,00  
Сумма к увольнению 0,00

Прочитано,  
пронумеровано и скреплено печатью  
*138/100*  
Заведующий МДОВ *Лапкина*  
Лапкина



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730104

Владелец Лапочкина Светлана Алексеевна

Действителен с 19.06.2024 по 19.06.2025